RÉPUBLIQUE ET CANTON DE GENÈVE

POUVOIR JUDICIAIRE

Juridiction des prud'hommes
Cause n° C/22546/2004 - 3

* COUR D'APPEL *

CAPH/230/2006

Monsieur T_____
Dom. élu : Me Philippe GRUMBACH
Cours des Bastions 14
Case postale 18
1211 Genève 12

Partie demanderesse

E_____ SA
Dom. élu : Me Jean-Franklin WOODTLI
Rue Prévost-Martin 5
Case postale 145
1211 Genève 4

Partie défenderesse

Caisse de chômage A____
Boulevard _____
Case postale 1299
1201 Genève

Partie intervenante

D'une part

D'autre part

ARRÊT

du 23 novembre 2006

Mme Florence KRAUSKOPF, présidente

MM. Jean-Claude BAUD et Alphonse SURDEZ, juges employeurs

MM. Victor TODESCHI et Cédric JORDAN, juges salariés

M. Maximilien LÜCKER, greffier d'B___ence

EN FAIT

A. Par mémoires déposés le 29 mars 2006, T_____ et E_____ SA ont chacun appelé du jugement rendu le 21 février 2006 et notifié aux parties par plis recommandés du 24 février 2006, dont le dispositif est le suivant :

- condamne E_____ SA à payer à T_____ la somme nette de 1 fr. (un franc), avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 13 juillet 2004.
- condamne E_____ SA à payer à T_____ la somme brute de fr. 59'198.95 (cinquante-neuf mille cent nonante-huit francs et nonante-cinq centimes), avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 13 juillet 2004, sous déduction de la somme nette de fr. 16'547.30 (seize mille cinq cent quarante-sept francs et trente centimes), avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 11 octobre 2004;
- condamne E_____ SA à payer à la Caisse de chômage A____ la somme nette de fr. 16'547.30 avec intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 11 octobre 2004;
- invite E_____ SA à opérer les déductions sociales et légales usuelles;
- déboute les parties de toute autre conclusion.

T_____ demande préalablement à la Cour de céans d'ordonner la réouverture des enquêtes en vue de l'B___tion de deux témoins. Le jugement du 21 février 2006 doit être confirmé dans la mesure où le Tribunal a considéré comme injustifié le licenciement immédiat, et condamné E_____ SA au paiement de la somme brute de 20'860 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 13 juillet 2004, au titre de vacances non prises en nature. T_____ conclut par ailleurs à ce qu'E_____ SA soit condamnée à lui verser les montants de 46'663 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 13 juillet 2004, au titre de rémunération du salaire des mois de juillet à octobre 2004, 63'973 fr. 90, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 13 juillet 2004, au titre d'indemnité pour licenciement immédiat sans justes motifs et licenciement abusif, et 10'000 fr., avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 13 juillet 2004, comme indemnité pour tort moral.

Au terme de ses écritures d'appel, E_____ SA réclame l'annulation du jugement attaqué et le déboutement de T_____ de toutes ses conclusions.

B. La Cour tient les faits suivants pour établis :

a. E_____ SA est une société anonyme ayant son siège principal à Zürich avec notamment pour but le commerce et l'importation d'automobiles, moteurs et pièces de rechange. Elle possède une succursale à Genève.

b. E_____ a engagé T_____ en qualité de vendeur d'automobiles B___ au centre B___ de C_____ au mois de mai 1999, pour un salaire fixe mensuel brut de 3'800 fr., porté à 3'850 fr. en janvier 2002, majoré de commissions. T_____ avait droit à 25 jours de vacances; ce droit se périmait au 31 mars de l'année civile suivante. Le contrat pouvait être résilié en respectant un préavis de trois mois pour la fin d'un mois, à compter de la deuxième année de service (pièce 3 dem.).

c. Au mois de juillet 2001, T_____ a signé un accusé attestant de la réception d'une communication interne stipulant que l'administration centrale d'E_____ exigeait des directeurs de filiales un respect absolu du règlement concernant le paiement au comptant des véhicules avant livraison, par virement bancaire ou par crédit-bail; il était précisé qu'en cas de non respect, les chefs de marque et les vendeurs concernés seraient tenus pour responsables des pertes financières en découlant (pièces 4 et 36 déf.).

Au mois de février 2003, T_____ a signé un autre accusé attestant qu'il avait pris connaissance du manuel pour les vendeurs des filiales B___ en Suisse. Il y est notamment prévu, à l'article 5, que « *au moment de la livraison du véhicule, les contrats de leasing doivent être valablement signés et en possession de l'entreprise* ».

d. A teneur des tableaux récapitulatifs annuels, T_____ a perçu un salaire annuel brut total de 127'875 fr. 70 en 2003 (pièce 8 dem.).

e. À compter de juin 2003, D_____ a succédé à F_____ en tant que responsable du centre B___ de C_____ et supérieur hiérarchique de T_____ (p.-v. d'audience du 28 février 2005, p. 3).

f. Par lettre du 26 septembre 2003, E_____ a fait part à T_____ de son mécontentement et l'a mis en garde quant aux règles à observer dans le cadre de son travail. Se référant à un entretien du 24 septembre 2003, E_____ a enjoint T_____ de respecter ses directives et règlements, et d'appliquer à la lettre les consignes nécessaires à la bonne renommée de la société. Elle a souligné la nécessité d'un bon esprit d'équipe et réclamé de son employé un changement radical de son attitude dans l'exécution de l'ensemble de ses tâches, l'avertissant qu'à défaut de résultat au 31 octobre 2003, son engagement serait revu (pièces 20 dem. et 1 déf.).

Dans deux autres courriers du mois de janvier 2004, E_____ a rappelé à T_____ la teneur de l'article 6 des conditions de son contrat de vendeur relatif aux véhicules de service selon lequel le véhicule mis à disposi-

tion doit être maintenu dans un état de propreté irréprochable (pièces 25 dem. et 2 déf.). La société l'a également rendu attentif aux règles relatives à la remise d'un véhicule à un client. Elle a accepté de prendre en charge exceptionnellement les dégâts consécutifs à un accident dû à un manque de professionnalisme de T_____ (pièces 26 dem. et 3 déf.).

g. Dans un courrier électronique du mois de février 2004 adressé à G_____, directeur de la succursale, T_____ lui a rapporté les problèmes rencontrés avec D_____ dans la perception des commissions sur les ventes de véhicules, que ce dernier se serait appropriées alors qu'elles lui revenaient. Il lui a demandé de prendre les mesures qui s'imposaient (pièce 29 dem.).

Dans un autre courrier électronique faisant suite à un entretien avec G_____ en présence de D_____, T_____ a contesté ses prétendues mauvaises relations avec ses collègues. Il a par ailleurs précisé que tous les clients présents à la manifestation organisée par E_____ à H_____ avaient été conviés par ses soins (pièce 30 dem.).

Le 12 juillet 2004, T_____ a adressé un courrier électronique à G_____, où il s'est plaint de l'absence de toute prise de position d'E_____ à la suite de la réunion de février 2004 (pièce 33 dem.).

h. Par télécopie du 12 juillet 2004 adressée à T_____, la société I_____ SA, soit pour elle J_____, a indiqué, concernant le véhicule B___ XX livré une semaine auparavant, avoir obtenu de son banquier un crédit total. La société a également certifié assumer entièrement, dans l'attente des documents relatifs au crédit-bail, toute la responsabilité de la circulation de ce véhicule, et a joint une attestation tout risque de la L_____ Assurances valable à partir du 2 juillet 2004 (pièces 37 et 38 dem.). La demande de financement par crédit-bail auprès d'E_____ faite par T_____ était datée du 6 juillet 2004. Le contrat passé entre le K_____ et I_____ SA était lui daté du 14 juillet 2004 mais avec effet au 1er juillet 2004.

i. Dans un courrier électronique du 13 juillet 2004, T_____ a reproché à D_____ de ne pas avoir remis en état un véhicule que celui-ci venait d'essayer et dont il avait besoin pour une démonstration. Il a également expliqué, en réponse au reproche fait la veille d'avoir commis deux fautes graves, que le chèque accepté lors de la livraison d'un véhicule constituait une reconnaissance de dette, et a ajouté que ce mode de règlement était accepté par E_____-_____. Le véhicule livré à la société I_____ SA était en outre couvert tout risque (pièce 34 dem.).

Par lettre du même jour, E_____ a licencié T_____ avec effet immédiat. Elle lui a reproché d'avoir, en dépit de nombreux avertissements relatifs au respect du règlement de la société, livré une B___ XX à

M_____ le 5 juillet 2004 sans encaissement, et une B___ XX à I_____ SA le 2 juillet 2004 sans l'acceptation du crédit-bail par la maison E_____, sans couverture casco et sans contrat (pièces 35 dem.).

j. Dans une lettre adressée à E_____, M_____ a dit qu'il considérait comme scandaleux le fait d'avoir été rendu partiellement fautif du licenciement immédiat de T_____. Il a expliqué avoir remis le 5 juillet 2004 un chèque provisionné à plus de 500%, tiré sur la banque UBS, qui était également la banque d'E_____, et en l'occurrence accepté comme moyen de paiement par le service comptable de la société. Il a jugé les services financiers d'E_____ totalement responsables du retard d'encaissement. Il a par ailleurs indiqué que sa solvabilité était parfaitement connue de T_____ (pièce 36 dem.; p.-v. d'audience du 28 février 2005, p. 4).

k. Par lettre à G_____, T_____ a regretté qu'aucune suite n'ait été donnée à ses plaintes et réclamations relatives à D_____. Il a reproché à G_____ d'avoir couvert ce dernier (pièce 39 dem.).

E_____ a confirmé dans une réponse écrite le caractère irrévocable du licenciement et a invité T_____ à ne pas mêler les clients de la société à ce différend, ajoutant que l'intervention de M_____ était fort incomplète (pièce 7 déf.).

T_____ a informé le conseil d'E_____ qu'il contestait les motifs de son licenciement, considérant celui-ci comme injustifié et abusif et se déclarant victime de mobbing (pièce 8 déf.).

l. Par demande déposée au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 11 octobre 2004, T_____ a assigné E_____ SA en paiement de la somme de 131'500 fr. 85 avec intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 13 juillet 2004. Ladite somme se décompose comme suit :

- 37'837 fr. à titre de salaire pour les mois de juillet à septembre
- 63'937 fr. 90 à titre d'indemnité pour licenciement immédiat sans justes motifs et licenciement abusif au sens des articles 336a et 337c CO;
- 10'000 fr. à titre d'indemnité pour tort moral;
- 19'725 fr. 95 à titre d'indemnité pour vacances non prises.

T_____ a en outre réclamé que lui soit remis un certificat de travail qualifié supervisé par F_____, et a conclu à ce que la défenderesse soit condamnée en tous les dépens, incluant une indemnité équitable valant participation aux honoraires d'avocat.

T_____ a considéré avoir fait l'objet d'un licenciement doublement abusif car notifié pour une raison inhérente à sa personnalité, laquelle ne convenait pas à D_____. Ce dernier s'était acharné sur lui et n'avait manqué aucune occasion de le brimer ou le réprimander, ou encore de s'approprier ses clients et, par conséquent, ses commissions. Il avait également été licencié pour avoir requis la cessation du harcèlement dont il était victime, soit pour avoir fait valoir une prétention découlant de son contrat de travail, portant sur l'obligation de l'employeur d'assurer la protection de la personnalité du travailleur.

Il a également considéré que le licenciement immédiat était injustifié. Ses supérieurs avaient monté un dossier au moyen des lettres d'avertissement, de manière à motiver un licenciement immédiat. Il a relevé que les avertissements faisaient apparaître le reproche formulé début juillet 2004 comme nouveau et unique et ne mentionnaient pas la sanction du licenciement avec effet immédiat. La décision de licenciement immédiat était de plus tardive dans la mesure où elle n'était intervenue que le 13 juillet 2004, soit huit jours plus tard.

T_____ a réclamé les salaires de juillet, août et septembre 2004 en se basant sur ceux encaissés aux mêmes périodes en 2003, soit respectivement 16'365 fr., 8'668 fr. et 12'804 fr., pour un total de 37'837 fr. Il a en outre calculé l'indemnité pour licenciement immédiat injustifié, englobant celle pour résiliation abusive, sur la base de six fois le salaire mensuel moyen de 2003 de 10'656 fr. 30 (127'875 fr. 70 divisé par 12).

T_____ a expliqué que l'octroi d'une indemnité à titre de réparation du tort moral se justifiait par les incessants reproches injustifiés et le licenciement immédiat sans justes motifs et abusif dont il avait été victime. Il a estimé avoir été profondément atteint dans sa situation et dans la considération dont il jouissait dans l'entreprise et auprès de tiers, ainsi que dans ses intérêts personnels.

T_____ a déclaré avoir également droit à une indemnité pour 36 ¼ jours de vacances non prises en nature. Deux copies de tableaux de vacances, non datés, non signés et complétés à la main, font ressortir un solde de vacances cumulé de 32,5 jours au 31 décembre 2003, ainsi que 15 jours pris en 2004 (pièces 40 et 41 dem.).

Il a enfin conclu à ce qu'il soit ordonné à la partie défenderesse de produire le règlement suisse des vendeurs E_____.

m. E_____ a conclu au déboutement de T_____ de toutes ses conclusions. Elle a fait état de deux véhicules vendus par le demandeur et circulant sans avoir été intégralement payés par les clients concernés, à savoir un véhicule B___ XX immatriculé au nom du café des négociants en date du 6 août 2003, pour lequel une facture avait été émise le même jour mentionnant un apport de 9'000 fr. non versé, et un véhicule B___ XX immatriculé au nom de N_____ et livré le 21 août 2003, pour lequel un montant de 74'962 fr.

n'avait pas été payé par le client. T_____ s'était vu signifier deux avertissements oraux à ces occasions. Nonobstant ceux-ci, il avait vendu deux autres véhicules au mois de juillet 2004 sans que leur prix n'ait été au préalable acquitté par les clients concernés, soit une B___ XX à M_____ et une B___ XX à la société I_____ SA, sans contrat, ni assurance ni financement. À la suite de la découverte de ces événements, la décision avait été prise de licencier T_____ avec effet immédiat.

E_____ a allégué que T_____ aurait eu de nombreux entretiens au cours desquels il lui a été exposé et rappelé le contenu des règlements et des consignes en rapport avec la vente des véhicules de la marque B___. T_____ avait à chaque fois eu l'occasion de discuter avec ses supérieurs. Il avait malgré cela persisté dans son comportement dédaigneux, arrogant et peu courtois. Deux avertissements lui avaient été adressés consécutivement à cela, les 26 septembre 2003 et 12 janvier 2004. En outre, T_____ rencontrait des problèmes relationnels avec ses collègues et avait créé des troubles sur le stand B___ lors de l'édition 2004 du salon de l'auto. Il avait fait preuve à plusieurs reprises d'agressivité envers des clients. Il ne prenait de plus pas en charge les frais privés d'essence de son véhicule de fonction. E_____-_____ a finalement affirmé que T_____ avait bénéficié de l'intégralité de ses jours de vacances, et qu'aucun montant n'était dû à ce titre.

n. Le 10 janvier 2005, T_____ a déposé au greffe de la Juridiction des prud'hommes des conclusions amplificatives. Se fondant sur le délai de congé prévu dans son contrat de travail, il a conclu au paiement du salaire qu'il aurait perçu si les rapports de travail avaient pris fin le 31 octobre 2004, et non plus le 30 septembre 2004, soit 46'663 fr.

o. La Caisse de chômage A____ a déclaré intervenir dans la procédure, en vertu de sa subrogation dans les droits de T_____ à l'encontre d'E_____-_____ à concurrence de 15'642 fr. 80, avec intérêts moratoires à 5 % l'an dès le 11 octobre 2004. Ledit montant correspondait aux indemnités journalières de chômage versées à T_____ pour les mois de juillet 2004 (1'572 fr. 60), août 2004 (3'204 fr. 80), septembre 2004 (5'563 fr. 75) et octobre 2004 (5'301 fr. 65).

p. A l'audience du Tribunal du 17 janvier 2005, les parties ont confirmé leurs prétentions et conclusions respectives. E_____ a en particulier contesté le montant allégué du salaire mensuel brut du demandeur et fait état de ce qu'il n'avait pas imputé sur ses prétentions la somme de 10'384 fr. 20 reçue en juillet 2004. Elle a contesté la demande dans son intégralité, précisant que les vacances de 2002 à 2004 lui avaient été intégralement payées.

O_____ a déclaré avoir été employé par le centre B___ de C_____ de 1999 à novembre 2003 en qualité de mécanicien. Il a été en bonnes relations avec le demandeur, précisant qu'une ou deux personnes avaient des différends

avec lui, notamment les dénommé P_____ et Q_____, mais qu'il s'agissait de cas particuliers. L'ambiance de travail était bonne. À l'arrivée de D_____-__, elle avait changé et le personnel avait été soumis à davantage de pression. Le témoin a considéré que D_____ n'avait pas un comportement honnête vis-à-vis de T_____. Son animosité vis-à-vis de ce dernier était perceptible et il ne cachait pas ses sentiments à son égard.

R_____ a travaillé au centre B___ de C_____ de juillet 1999 jusqu'en mars 2004. Il y régnait une ambiance de travail motivante sous les ordres de F_____, ce jusqu'à l'arrivée de D_____ en juin 2003. Le personnel était alors devenu craintif en raison de sa réputation. Le témoin a indiqué que D_____ s'était acharné sur T_____. Il n'a jamais assisté à une discussion entre les susnommés. Il a qualifié T_____ de bon vendeur. Il a confirmé la teneur de son courrier adressé le 23 octobre 2003 à la Direction d'E_____. Il avait travaillé six mois avec D_____, avant un arrêt maladie d'octobre 2003 à mars 2004. Il avait ensuite été muté au S_____ où il s'est à nouveau retrouvé en arrêt maladie pour avoir subi des injustices de la part de certains employés (pièce 21 dem.).

q. A l'audience du Tribunal du 28 février 2005, U_____ a déclaré travailler pour la défenderesse depuis janvier 2002 en qualité d'employé administratif. Il ne devait normalement pas admettre les chèques, mais avait néanmoins dû en accepter un ou deux. Interrogé sur une pièce relative au client M_____, il a expliqué qu'il existe un formulaire par le biais duquel le vendeur se porte garant de la fiabilité du chèque. Il ne se souvenait pas avoir reçu de T_____ un chèque concernant ce client. Il a ajouté n'avoir rencontré aucun problème avec D_____, son supérieur direct (p.-v. d'audience du 28 février 2005, p. 2).

Entendu en qualité de témoin, F_____ a déclaré avoir travaillé au centre B___ de C_____ du 1er janvier 1994 au 15 juin 2003 en qualité de responsable du centre. Il avait engagé personnellement T_____ en 1999, avec lequel les rapports étaient bons, même s'il y avait parfois des différends d'ordre technique. A cause de son enthousiasme, T_____ ne suivait pas toujours les instructions, ni les procédures administratives, mais était néanmoins un bon vendeur, instinctif. F_____ laissait les vendeurs résoudre entre eux la question de la commission au cas où plusieurs d'entre eux s'occupaient du même client. Un véhicule livré devait être payé intégralement, soit en liquide, soit par le biais d'un financement. En cas de crédit-bail ou de crédit, tous les papiers requis par la banque devaient être dûment signés par le client et le fournisseur. Les chèques n'étaient pas acceptés par E_____, sauf autorisation du chef comptable, le témoin n'ayant procédé ainsi qu'à une seule reprise. Un vendeur ne pouvait de sa propre initiative accepter de chèque, sauf si ce dernier était certifié bancaire. Il incombait au vendeur de veiller à ce que ces règles soient respectées. En cas de crédit-bail, il fallait impérativement qu'une assurance casco soit conclue. F_____ a déclaré que bien que le demandeur n'ait pas reçu le règlement interne de vente, il avait connaissance des règles de vente.

J_____ a déclaré avoir acheté plusieurs véhicules au centre B___ de C_____, dont une B___ XX, vendue par T_____ et financée par un crédit-bail contracté auprès du K_____, E_____ ayant refusé de la financer entièrement. Au moment de la livraison, le contrat de leasing n'avait pas encore été établi; le K_____ avait cependant téléphoné à E_____-_____ pour dire que tout était en ordre, un accord oral suffisant selon l'usage. Une assurance casco complète était par ailleurs déjà conclue à ce moment. J_____ a déclaré toujours avoir été satisfait des prestations de T_____.

M_____ a déclaré avoir acheté quatre B___ au centre de C_____ et a confirmé la teneur de son courrier du 20 juillet 2004 adressé à E_____-_____. Il a entretenu de très bonnes relations avec T_____, à la suite desquelles il est resté client du centre B___ de C_____.

V_____ a déclaré avoir acheté un véhicule B___ XX pour le compte de sa société et faire confiance à T_____.

r. E_____ a déposé le 31 mars 2005 un chargé complémentaire de pièces. Il en ressort notamment que la demande de financement formulée le 6 juillet 2004 par J_____, président de I_____ SA, avec pour conseiller T_____, avait été refusée (pièce 11, 21 et 21 bis déf.), alors que le véhicule avait été livré le 2 juillet 2004 (pièce 20 déf.). Le contrat de leasing auprès du K_____ avait été signé le 14 juillet mais avec effet au 1er juillet.

Ces pièces montrent par ailleurs qu'en date du 22 août 2003, N_____ s'est fait livrer un véhicule B___ XX par T_____ alors que seul un acompte de 8'888 fr. 88 avait été payé, le 23 juin 2003, sur un montant de 83'850 fr. N_____ s'est acquitté du solde du prix de 74'962 fr. le 23 octobre 2003 (pièces 24 à 26 déf.).

Il ressort également de ces pièces que W_____, agissant pour le compte du Café _____, a conclu le 31 juillet 2003 un contrat de crédit-bail portant sur un véhicule B___ XX. Le preneur a payé un acompte de 1'758 fr. 60 le 12 août 2003, puis un montant de 9'000 fr. le 6 octobre 2003, alors qu'une facture de 39'370 fr. avait été envoyée le 6 août 2003 par E_____-_____ à la société de crédit-bail E_____ LEASING AG et que l'immatriculation avait lieu le jour suivant (pièces 29 à 31 déf.).

s. A l'audience du 4 avril 2005, X_____ a déclaré être client d'E_____-_____ et avoir eu indirectement affaire au demandeur quatre années auparavant lors de l'acquisition d'un véhicule. Le demandeur avait un côté « bourgeois prononcé » dans la mesure où il préférait une clientèle fortunée, ce qui avait dissuadé le témoin de poursuivre la relation d'affaire.

Y_____ a déclaré avoir, en tant que client d'E_____, un mauvais souvenir de T_____. Il avait demandé à celui-ci de modifier le nom figurant sur le contrat de leasing, le véhicule étant acquis par sa société et non par lui-même. T_____ avait répondu de manière catégorique qu'il ne pouvait rien faire. C'était D_____ qui avait fait le nécessaire pour que le contrat soit modifié. Le témoin a qualifié T_____ de personne assez agressive.

t. A l'audience du Tribunal du 11 avril 2005, Z_____ a déclaré s'être porté acquéreur d'une B___ XX au centre E_____ de C_____. Il avait demandé à T_____ une reprise pour sa Mercedes, lequel lui avait proposé un montant entre 12'000 fr. et 13'000 fr. Le témoin s'était ensuite adressé à D_____ qui lui avait fait une offre de reprise à 20'000 fr. Le véhicule commandé auprès du demandeur avait ensuite été livré avec les mauvaises options, et ce n'est qu'au vu du rabais octroyé par D_____ que le témoin avait finalement accepté de prendre possession du véhicule.

AA_____ a déclaré représenter le stand B___ au salon de l'automobile. Il a fait état de la plainte d'une hôtesse ayant été insultée par T_____ – alors qu'il n'était pas encore employé d'E_____ – et d'une autre avec laquelle il avait été désagréable. AA_____ avait remis un prix à T_____ pour sa bonne performance lors d'un salon de l'auto.

BB_____ a déclaré avoir voulu acheter un véhicule sportif à T_____-____. Celui-ci avait conduit brutalement lors de la course d'essai et l'avait harcelée par téléphone pour conclure le contrat de vente, achevant ainsi de la convaincre d'acquérir ce véhicule auprès d'un autre revendeur.

CC_____ a confirmé le contenu de la pièce 6 défenderesse, soit un courrier signé de sa part dans lequel il rapporte les propos qui lui avaient été tenus le 14 novembre 2004 à la foire de Genève par T_____, soit notamment et en relation avec son licenciement, qu'il allait s'en prendre à G_____ et D_____ (p.-v. d'audience du 11 avril 2005, p. 3; pièce 6 déf.).

u. A l'audience du Tribunal du 18 juillet 2005, N_____ a déclaré avoir pris possession de son véhicule en indiquant à T_____ qu'il avait procédé au paiement. Il pensait en effet que son véhicule avait été intégralement payé par internet. Lorsque T_____ lui a dit que le virement n'était pas arrivé, il a immédiatement procédé à l'exécution de l'ordre. Il ne s'est pas souvenu quand cela avait eu lieu. N_____ a encore déclaré être très satisfait des services de T_____; il souhaitait que celui-ci soit son seul interlocuteur.

DD_____ a déclaré avoir été satisfait des services de T_____ qui l'avait convaincu de changer sa vision des véhicules de la marque B___. Il l'a qualifié d'excellent vendeur.

v. Par mémoire déposé le 12 août 2005, et rectificatif déposé le 17 suivant, T_____ a modifié sa demande en concluant au paiement de 36'278 fr. 80 avec intérêts moratoires dès le 13 juillet 2004, à titre de salaire pour les mois de juillet à octobre 2004, à la place du montant précédemment articulé de 37'837 fr. Ayant reçu un certificat de travail, il a retiré ce poste de sa demande. Il a confirmé au surplus ses conclusions du 11 octobre 2004.

E_____ a persisté dans ses conclusions tendant au déboutement de T_____ de toutes ses conclusions.

w. Par lettre parvenue le 15 août 2005 au greffe de la Juridiction des prud'hommes, la Caisse de chômage A____ a rectifié une erreur dans le montant réclamé à E_____ à titre de subrogation, fixant celui-ci à 16'547 fr. 30.

x. Le Tribunal, statuant préparatoirement, a ordonné à E_____ de produire le décompte salaire et vacances établi à la fin des rapports de travail. Ensuite de cela, E_____ a déposé différents documents (pièces 37 à 40). Un décompte de vacances daté du 13 septembre 2005 indique que T_____ disposait d'un solde de vacances de 32,5 jours au 31 décembre 2003 et qu'il avait pris quinze jours de vacances en 2004. Ce document précise également que pour tous les vendeurs, les vacances sont payées chaque année. Au mois de juillet 2003, il avait reçu la somme de 5'475 fr., valant prétendument paiement de 25 jours de vacances de l'année 2003 (pièce 37 déf.). Un tableau de salaire du demandeur couvrant la période de juillet 2003 à juin 2004, indique manuscritement le même montant sous la rubrique « *commissi* » (pièce 40 déf.). Un bulletin de salaire de T_____ pour juillet 2004 et un document du 25 juillet 2004 signé par G_____ et D_____ font état d'un paiement de 3'641 fr. à titre d'indemnité pour 14,5 jours de vacances calculés sur une indemnité journalière de 251 fr. 10 correspondant à 1/250^{e} du revenu brut moyen annuel de 62'777 fr. (pièce 39 déf.).

C. Dans son jugement du 21 février 2006, le Tribunal a en substance retenu que T_____ n'avait pas apporté la preuve d'un licenciement abusif. Certes, des témoins avaient indiqué qu'à la suite de l'arrivée de D_____, le personnel avait été soumis à davantage de pression et était devenu plus craintif. U_____ avait toutefois déclaré n'avoir rencontré aucun problème relationnel avec D_____. Si la personnalité de T_____ était positivement qualifiée par certains témoins, d'autres avaient tenu des propos plus nuancés. Il avait ainsi un côté « bourgeois prononcé » et avait commis des erreurs dans la vente de certains véhicules, que D_____ avait lui-même rectifiées. D'autres affaires n'avaient pas été conclues du fait de son attitude. Des hôtesses employées au stand B___ du salon de l'automobile s'étaient plaintes de lui, de même qu'une cliente pour laquelle il avait fait une course de démonstration trop brutale et qui avait ensuite été harcelée pour l'achat d'un véhicule. T_____ avait encore tenu des propos menaçants à l'encontre de G_____ et de D_____-

_____ après son licenciement. Il n'était par ailleurs pas toujours très strict dans l'application des directives de ventes, alors que D_____ en exigeait un respect rigoureux. Au demeurant, rien ne prouvait que celui-ci se fût approprié la clientèle du demandeur. Les pièces ne faisaient pas état des pressions que T____-_____ aurait subies sur sa personne du fait de D_____ et aucun harcèlement ne pouvait être établi. Il ne ressortait pas non plus des enquêtes que le congé avait été donné parce que T_____ avait réclamé le respect des dispositions légales relatives à la protection de sa personnalité.

Le Tribunal a en revanche considéré le licenciement immédiat comme injustifié. Le paiement d'un véhicule au moyen d'un chèque avait en effet déjà été exceptionnellement toléré par le direction de la société. Une autre voiture avait bien été livrée avant la demande de crédit-bail, mais après la conclusion d'une assurance casco valable. Ce faisant, T_____ avait agi contrairement aux instructions en matière de paiement des voitures; toutefois, ce seul manquement n'apparaissait pas d'une gravité telle qu'il rende impossible la continuation des rapports de travail pendant un délai de congé ordinaire. Les lettres d'avertissement reçues d'E_____ portaient de plus sur des manquements variés aux obligations contractuelles et ne mentionnaient pas de manière explicite les sanctions encourues en cas de répétition, excepté une révision de l'engagement. La société ne s'était de plus pas prévalue sans délai des motifs à l'appui du licenciement immédiat.

T_____ ayant été licencié le 13 juillet 2004, il avait droit à ce qu'il aurait gagné jusqu'au 31 octobre 2004; le salaire était dû pour l'intervalle. Vu le salaire mensuel brut moyen de l'année 2003, soit 10'656 fr. 30 (127'875 fr. 70 / 12), le demandeur avait droit, pour la période du 13 juillet 2003 au 31 juillet 2003, à 6'369 fr. 35 [(10'656 fr. 30 / 21,75) x 13 j.], et pour les mois d'août à octobre 2004, à 31'968 fr. 90 (10'656 fr. 30 x 3 m.), soit au total 38'338 fr. 25. S'agissant des vacances, E_____ devait à T_____ 20,83 jours pour les mois de janvier à octobre 2004 (10 m. x 25 j. de vacances annuels / 12 m.), auxquels s'ajoutaient les 32,5 jours non pris au 31 décembre 2003. De ces 53,33 jours de vacances devaient être déduits 15 jours pris en nature en 2004. Le délai de congé de trois mois ne justifiait pas d'exception au principe du paiement des vacances non prises en nature. Pour 25 jours de vacances annuelles, un coefficient de 10,64 devait être pris en compte, de sorte qu'une indemnité de 20'860 fr.70 pour 38,33 jours de vacances était due, calculée sur le salaire annuel brut de 2003 [13'606 fr. pour 25 j. (soit 127'875 fr. 70 x 10,64%) + 7'254 fr. 70 pour 13,33 j. (soit 13'606 fr. x 13,33 / 25)]. Au surplus, rien ne prouvait qu'E_____ avait versé au titre d'indemnité vacances le montant de 5'475 fr. apparaissant sous la rubrique « *commissi* ».

Le Tribunal a finalement considéré que bien que les conditions strictes autorisant un licenciement avec effet immédiat n'étaient pas remplies, le comportement de T_____ au regard de ses obligations contractuelles – notamment celles relatives aux conditions de paiement des véhicules – n'était pas exempt de tout re-

proche. Ce faisant, T_____ avait violé l'art. 321d CO. L'indemnité octroyée ne devait pas être supérieure à 1 fr., sauf à aboutir à un résultat choquant. Quant à un éventuel harcèlement psychologique, il apparaissait que l'autorité de D_____ en matière d'application des directives avait créé des frictions entre ce dernier et T_____. Néanmoins, aucun élément ne permettait d'établir une atteinte illicite aux droits de la personnalité de T_____, a fortiori l'existence d'un tort considérable caractérisé par des souffrances intenses.

D. Le 29 mars 2006, E_____ a fourni un chargé de pièces contenant les relevés de compte annuels de T_____, les bulletins de salaire des mois de juillet 2002, 2003 et 2004 ainsi que des annexes concernant les vacances de l'année. Sous la rubrique commissions figuraient ainsi, pour l'année 2002, 6'330 fr. (253 fr. 20 x 25 j.), pour l'année 2003, 5'475 fr. (219 fr. x 25 j.), et pour l'année 2004, 3'641 fr. (251 fr. 10 x 25 j.). Ces commissions valaient comme paiement des indemnités vacances. Pour l'année 2004, le droit aux vacances de T_____ s'élevait à 27 jours.

E. En date du 4 septembre 2006, la Cour de céans a tenu une audience de comparution personnelle au cours de laquelle les parties ont maintenu leurs conclusions. La Cour a en outre procédé à l'audition des témoins suivants :

FF_____ a travaillé comme diagnosticien chez E_____ de 1990 jusqu'au mois d'octobre 2004, notamment sous les ordres de D_____, qui n'était toutefois pas son supérieur direct. Il ne travaillait pas dans le même département que T_____ mais savait que celui-ci n'entretenait pas de bonnes relations avec D_____. Il n'avait pas observé que T_____ eût des difficultés avec d'autres personnes. Il avait donné son congé parce qu'il ne se sentait plus à l'aise à son travail, en raison de la pression exercée par D_____. Il a confirmé que D_____ avait annoncé à l'ensemble du personnel que T_____ avait été licencié sur le champ pour faute grave, parce qu'il avait laissé partir deux clients avec des voitures neuves non payées. Une annonce identique avait été faite à l'occasion du licenciement d'un autre employé, Q_____.

GG_____ a été employé chez E_____ de 2001 à fin juin 2004 en qualité de mécanicien. Il a quitté son emploi à cause de la mauvaise ambiance qui y régnait depuis l'arrivée de D_____. D'autres employés avaient quitté l'entreprise en raison de sa personnalité, tels FF_____. Sans travailler dans le même atelier que T_____, GG_____ avait entendu dire que ce dernier rencontrait des difficultés avec D_____. Il n'avait jamais assisté à une dispute entre les deux mais avait été témoin d'altercations entre D_____ et des employés de l'atelier, comme R_____ et O_____, toutefois sans en connaître les causes. T_____ n'avait jamais eu de problèmes avec les gens travaillant à l'atelier de mécanique.

D_____ élevait souvent la voix et utilisait un langage de charretier, indigne d'un responsable. Il était craint des autres employés qui n'osaient pas lui répondre.

Les arguments juridiques des parties en appel seront examinés ci-après dans la mesure utile.

EN DROIT

1. **1.1** Interjetés dans la forme et le délai prévus par la loi (art. 59 de la Loi sur la juridiction des prud'hommes; ci-après LJP), dès lors que le jugement a été notifié le 27 février 2006 et les mémoires adressés au greffe de la Juridiction des prud'hommes le 29 mars 2006, les appels sont recevables.

1.2 Le traitement séparé des deux causes pouvant aboutir à des décisions contradictoires, il convient d'ordonner leur jonction (art. 11 LJP et 106 LPC).

2. L'intimée conteste l'appréciation du Tribunal, en ce que le licenciement immédiat de l'appelant n'aurait pas été justifié.

2.1 L'employeur et le travailleur peuvent résilier immédiatement le contrat en tout temps pour de justes motifs (art. 337 al. 1er CO). Sont notamment considérées comme de justes motifs toutes les circonstances qui, selon les règles de la bonne foi, ne permettent pas d'exiger de celui qui a donné le congé la continuation des rapports de travail (art. 337 al. 2 CO).

Mesure exceptionnelle, la résiliation immédiate pour justes motifs doit être admise de manière restrictive (ATF 130 III 28 consid. 4.1; ATF 127 III 351 consid. 4; BRUNNER/BÜHLER/WAEBER/BRUCHEZ, Commentaire du contrat de travail, n. 1 ad art. 337c CO; STREIFF/VON KAENEL, Leitfaden zum Arbeitsvertragsrecht, n. 3 ad art. 337 CO et les références citées). Selon la jurisprudence, les faits invoqués à l'appui d'un renvoi immédiat doivent avoir entraîné la perte du rapport de confiance qui constitue le fondement du contrat de travail. Seul un manquement particulièrement grave du travailleur justifie son licenciement immédiat, comme la violation de l'obligation de fidélité ou de loyauté; si le manquement est moins grave, il ne peut entraîner une résiliation immédiate que s'il a été répété en dépit d'un ou de plusieurs avertissements. La gravité requise ne résulte alors pas de l'acte lui-même, mais de sa réitération (ATF 130 III 28 consid. 4.1; ATF 127 III 153 consid. 1; ATF 127 III 351 consid. 4; ATF 124 III 25 consid. 3). Le juge apprécie librement s'il existe des justes motifs (art. 337 al. 3 CO); il applique les règles du droit et de l'équité (art. 4 CC). A cet effet, il prend en considération tous les éléments du cas particulier, notamment la position et la responsabilité

du travailleur, le type et la durée des rapports contractuels, ainsi que la nature et l'importance des manquements (ATF 130 III 28 consid. 4.1; ATF 127 III 153; ATF 116 II 145 consid. 6). Il appartient à la partie qui se prévaut de justes motifs de résiliation immédiate d'en établir l'existence (art. 8 CC).

Le comportement du travailleur doit être apprécié de manière globale. Ainsi, la répétition d'actes de même nature ou de manquements différents qui, pris isolément, ne suffiraient pas à rompre le contrat, peuvent constituer des justes motifs de résiliation immédiate, s'il en découle un comportement inconciliable avec la continuation des rapports de travail. Lorsque le travailleur exerce une fonction à responsabilité où il devrait être à même d'agir seul, sans le contrôle de son employeur, notamment quand il est en contact direct avec la clientèle et qu'il encaisse directement des clients les créances de son employeur, il est admis que l'employeur a un intérêt à se fier à la rectitude absolue du travailleur. Cependant, une exécution lacunaire du travail peut tout au plus donner lieu à une résiliation du contrat à l'échéance du délai de congé ordinaire. L'imperfection peut, dans la mesure où la preuve incontestable en a été fournie, finir par répondre au critère de juste motif à condition de se répéter en dépit d'un avertissement explicite (JAR 2000 p. 131; CARUZZO/SANDOZ/ JACCARD/MONTICELLI, op. cit., XI C6.2 ss et les références citées; FAVRE/MUNOZ/TOBLER, Le contrat de travail, code annoté, no. 1.9 ad art. 337 CO).

L'avertissement préalable doit être déclaré en termes clairs. L'employé menacé du licenciement immédiat doit clairement comprendre, à travers l'avertissement, quels risques il encourt. Il est nécessaire d'indiquer distinctement la sanction à laquelle le destinataire s'expose en cas de persistance du comportement critiqué (WYLER, op. cit., p. 364; SCHNEIDER, La résiliation immédiate du contrat de travail : les justes motifs, in Journée 1993 du droit du travail et de la sécurité sociale, p. 56 s.; GE CAPH du 4 juillet 1995 en la cause VI/402/94).

Comme le juge doit se prononcer à la lumière de toutes les circonstances, la jurisprudence ne pose pas de règles rigides sur le nombre et le contenu des avertissements dont la méconnaissance, par le travailleur, peut justifier un licenciement immédiat. Sont décisives, dans chaque cas particulier, entre autres circonstances, la nature, la gravité, la fréquence ou la durée des manquements reprochés au travailleur, de même que son attitude face aux injonctions, avertissements ou menaces formulées par l'employeur. En tout état de cause, il convient de ne pas perdre de vue que ce n'est pas l'avertissement en soi, fût-il assorti d'une menace de licenciement immédiat, qui justifie une telle mesure, mais bien le fait que l'acte imputé au travailleur ne permet pas, selon les règles de la bonne foi, d'exiger de l'employeur la continuation des rapports de travail jusqu'à l'expiration du délai de congé. A cet égard, il est douteux qu'un avertissement, même formulé avec soin, qui a été donné pour des faits totalement différents, permette de licencier le travailleur à la moindre peccadille (ATF 127 III 153 consid. 1b; AUBERT, in Code des obligations I, Commentaire romand, § 5 ad art. 337 CO).

La partie qui entend se prévaloir de justes motifs doit le faire en principe sans délai, par quoi il faut entendre une manifestation de volonté intervenant après un bref temps de réflexion; une trop longue attente comporterait la renonciation à se prévaloir de ce moyen. La durée dépend des circonstances, mais un délai de un à trois jours ouvrables est présumé approprié (ATF 130 III 28 consid. 4.4; ATF 4C.345/2001 du 16 mai 2002; SJ 1995, p. 806). Le congé donné plus d'une semaine après avoir eu connaissance du motif est tardif; un délai supplémentaire ne doit être accordé que lorsque les circonstances particulières du cas concret exigent d'admettre une exception à cette règle (ATF 130 III 28 consid. 4.4; ATF 4C.345/2001 du 16 mai 2002; ATF 4C.382/1998 du 2 mars 1999; FAVRE/ MUNOZ/TOBLER, op. cit., no. 1.34 ad art. 337 CO et les références citées). Le fardeau de la preuve que la résiliation est intervenue à temps incombe à la partie qui résilie (art. 8 CC; ATF 4C.419/1995 du 12 décembre 1996).

2.2 La lettre de licenciement du 13 juillet 2004 faisant référence aux ventes des 2 et 5 juillet à M_____ et à I_____ SA, il convient d'examiner si la manière dont l'appelant les a exécutées donnait un juste motif de licenciement à l'intimée.

S'agissant de la vente du véhicule à la société I_____ SA, il apparaît que la demande de financement par crédit-bail a été faite quatre jours après la livraison du véhicule, soit le 6 juillet 2004, et que le paiement du premier loyer et de la caution n'a eu lieu que le 15 juillet 2004. Or, les directives, dont l'appelant a attesté avoir pris connaissance en juillet 2001, stipulaient clairement que les voitures ne peuvent être livrées avant signature des contrats de leasing, et encaissement de la caution et du premier loyer. Pour apprécier cette violation des règles de vente, il convient toutefois de tenir compte du fait que conformément aux dites règles, une assurance-casco avait été conclue avant la livraison du véhicule et que le K_____ avait accepté le financement de manière orale et communiqué cela à l'intimée. Selon J_____, un accord oral était suffisant d'après l'usage. J_____ avait au demeurant acheté plusieurs véhicules au centre B___ de C_____ et il n'est pas allégué qu'il n'aurait pas honoré ses dettes à l'égard de l'intimée.

L'intimée a ensuite reproché à l'appelant d'avoir vendu un véhicule à M_____-_____ sans paiement. Celui-ci s'est acquitté du prix de sa voiture au moyen d'un chèque. Il ressort des témoignages que ce moyen n'était manifestement pas encouragé par l'intimée et que bien qu'admis à plusieurs reprises par celle-ci, un vendeur ne devait pas l'accepter sans autorisation de la hiérarchie. In casu, l'appelant a délivré la voiture sans avoir au préalable demandé l'aval de sa direction quant au mode de paiement. Le chèque a toutefois été accepté par le service comptable. Par ailleurs, M_____ était un client bien connu de l'intimée et l'appelant savait parfaitement qu'il était solvable. Quant à l'intimée, elle ne se prononce pas sur les circonstances précises de la vente et n'allègue aucun fait qui viendrait remettre en cause les explications de M_____.

Il apparaît clairement que l'appelant est contrevenu aux règles en vigueur au sein de la société en matière de paiement des véhicules, alors que son attention avait été attirée sur leur caractère prioritaire et impératif. La Cour de céans ne saurait cependant suivre l'intimée lorsque cette dernière reproche à l'appelant d'avoir pris le risque de lui créer un dommage considérable et de l'avoir trompée. Dans les deux cas reprochés, les voitures ont en effet été vendues à des clients dignes de confiance et au bénéfice d'assurances tous risques pour leurs véhicules. L'appelant avait également reçu des garanties de paiement – orales de la part du K_____ et écrites, sous forme de chèque accepté par le service comptable de l'intimée. Il n'a donc pas tout simplement remis deux véhicules pour lesquels aucune garantie de paiement n'avait été donnée. Bien qu'il n'ait pas respecté les directives internes émises à cet égard et que les fautes en matière d'encaissement doivent être appréciées avec sévérité, le manquement reproché ne permet pas de considérer que la confiance entre employeur et employé aurait été irrémédiablement rompue au point de ne pas pouvoir exiger la continuation des rapports de travail. Il ne justifiait par conséquent pas un licenciement immédiat.

En présence de manquements d'une moindre gravité, l'intimée pouvait se prévaloir de leur répétition, ce qu'elle fait puisqu'elle reproche à l'appelant d'avoir violé ses obligations contractuelles à de nombreuses reprises, malgré qu'il avait été dûment averti. Au mois d'août 2003, l'appelant avait en effet déjà livré un véhicule à N_____, en se fiant uniquement à la déclaration de ce dernier selon laquelle le paiement avait été effectué. Ce n'est que lors d'une vérification ultérieure qu'il s'est aperçu que cela n'avait pas été le cas. De même, W_____, à qui un véhicule a été livré le 7 août 2003, n'a procédé aux paiements que le 12 août 2003 et le 6 octobre 2003. Le 26 septembre 2003, l'intimée a adressé à l'appelant un courrier, le mettant en garde avec des formules générales et sans référence à un événement particulier, d'appliquer les directives de la société; à défaut d'amélioration au 31 octobre 2003, son engagement serait revu. Libellé en ces termes, ce courrier ne vaut cependant pas comme avertissement préalable permettant de sanctionner un nouveau manquement par un licenciement extraordinaire. Il ne mentionne en effet ni le comportement incriminé ni que la sanction en cas de réitération serait celle de la résiliation immédiate. Il est de plus antérieur de dix mois au licenciement.

L'intimée se prévaut encore de ce que l'appelant avait reçu deux autres avertissements écrits au mois de janvier 2004. Les courriers en question contiennent des reproches relatifs à un dommage causé lors de la livraison d'une voiture à un client et à la propreté du véhicule de service de l'appelant, sans menace d'une quelconque mesure de la part de l'employeur. Dans la mesure où ces agissements sont sans rapport avec le respect des directives en matière de paiement des véhicules et relèvent des fautes qui sont minimes, ils ne permettent pas non plus de constater une répétition des manquements.

Si l'appelant a dévié à plusieurs reprises des règles qui s'imposaient à lui, chaque écart se situait en deçà du seuil qui aurait justifié un licenciement immédiat. L'in-

timée n'ayant sanctionné aucun d'eux par un avertissement clair, elle ne peut se prévaloir de leur réitération. Même pris cumulativement, ils n'étaient d'ailleurs pas non plus de nature à rompre irrémédiablement la confiance entre les parties et à rendre impossible la continuation des rapports de travail durant le délai de congé.

2.3 A titre de motivation subsidiaire, la Cour de céans relève que, quand bien même l'intimée aurait été fondée à résilier les rapports de travail avec effet immédiat, le congé était tardif. L'intimée a attendu, selon ses propres indications (appel, p. 8), huit jours avant de signifier sa décision, prétendument dans le but de susciter des explications de l'appelant. Exception faite de circonstances particulières, auxquelles le motif allégué n'est pas assimilable, un tel délai est manifestement trop long, ce d'autant plus que l'intimée disposait, comme elle le reconnaît elle-même, le 5 juillet 2004 déjà, de tous les éléments qu'elle a invoqués pour justifier le licenciement avec effet immédiat.

En conséquence, c'est à bon droit que les premiers juges ont considéré que le licenciement avec effet immédiat n'était pas justifié.

3. L'appelant réclame 46'663 fr. bruts à titre de salaire du 13 juillet au 31 octobre 2004.

3.1 Lorsque la résiliation immédiate du contrat est injustifiée, le travailleur a droit à ce qu'il aurait gagné si les rapports de travail avaient pris fin à l'expiration du délai de congé ou à la cessation du contrat conclu pour une durée déterminée (art. 337c al. 1er CO). L'article 337c al. 1er CO fait naître une créance en dommages-intérêts : le contrat de travail prend fin en fait et en droit et le travailleur a en conséquence droit à son salaire, aux vacances, remplacées par des prestations en argent, et à la compensation des autres avantages résultant du contrat de travail, tels que les gratifications ou autres indemnités de départ (ATF 120 II 245; 117 II 272 et les références citées). Lorsque la rémunération du travailleur se compose essentiellement de commissions, il doit être procédé au calcul du revenu hypothétique d'une manière permettant d'approcher, de manière aussi précise et concrète que possible, ce que le travailleur aurait gagné pendant le délai de congé. L'on peut ainsi se fonder sur ce qui a été obtenu pendant des périodes antérieures comparables (CARUZZO/SANDOZ/JACCARD/MONTICELLI, op. cit., XI C8.3.2; JT 1999 p. 359).

3.2 L'appelant s'est vu notifier son congé le 13 juillet 2004, jour jusqu'auquel il a reçu son salaire, soit 10'384 fr. 20; le contrat de travail prévoyant un délai de résiliation de trois mois dès la deuxième année de service, le terme du délai de congé doit être fixé au 31 octobre 2004. Dès lors que le salaire de l'appelant était composé en partie de commissions, la Cour de céans se référera aux gains réalisés durant la même période en 2003. Pour la période du 13 au 31 juillet 2004, le revenu hypothétique peut être calculé en retenant le salaire de juillet 2003, sous déduction

du montant déjà versé le 13 juillet 2004, soit 6'250 fr. 80 (16'635 fr. – 10'384 fr. 20). Les salaires des mois d'août, septembre et octobre 2003 se sont eux montés à 8'668 fr., 12'804 fr. et 8'826 fr. respectivement.

L'intimée sera dès lors condamnée à verser à l'appelant la somme brute de 36'548 fr. 80 en paiement du salaire pour la période du 13 juillet au 31 octobre 2004, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 13 juillet 2004.

4. L'intimée conteste sa condamnation à payer à l'appelant 20'860 fr. 70 brut au titre de vacances non prises en nature.

4.1 A teneur de l'art. 329d al. 2 CO, les vacances ne peuvent être remplacées par des prestations en argent ou d'autres avantages, tant que durent les rapports de travail. Cette interdiction ne s'éteint pas avec la fin des rapports de travail; un tel remplacement ne sera autorisé que si l'employeur n'est plus en mesure d'exécuter son obligation en nature (ATF 101 II 293 = JT 1976 I 190). On doit reconnaître au travailleur le droit au paiement des vacances en argent lorsque le contrat aurait pu prendre fin normalement dans un délai relativement bref, de deux à trois mois par exemple. Il n'en va pas nécessairement de même lorsque l'indemnisation du travailleur en vertu de l'art. 337c al. 1er CO couvre une longue durée. En effet, le paiement des vacances en plus du salaire perdu se justifie lorsque l'employé, privé de ses ressources et obligé de rechercher un nouvel emploi, ne peut véritablement organiser et prendre ses vacances, ou lorsqu'il trouve une place qu'il doit occuper immédiatement. En revanche, lorsque le travailleur est indemnisé pour une longue période au cours de laquelle il ne travaille pas et n'a même guère la charge de trouver un emploi, on peut admettre que cette indemnité inclut le droit aux vacances (ATF 117 II 271, résumé in JT 1992 I 398; WYLER, op. cit., p. 255; AUBERT, Le droit des vacances : quelques problèmes pratiques, in Journée 1990 du droit du travail et de la sécurité sociale, p. 130 s.).

4.2 La Cour de céans constatera d'emblée la nullité du dernier alinéa de l'art. 6 du contrat de travail de l'appelant, à teneur duquel l'employé perd son droit aux vacances pour l'année civile en cours, s'il ne les prend pas jusqu'au 31 mars de l'année suivante. Le législateur a en effet clairement établi, par l'adoption de l'art. 329c al. 1 CO, que ce droit ne se périmait pas d'une période de référence à l'autre (Message du Conseil fédéral, FF 1982 III 177; CARUZZO/SANDOZ/JACCARD/ MONTICELLI, op. cit., VI B6.1 et les références citées).

Des relevés de vacances, il résulte que l'appelant disposait d'un solde de vacances de 32,5 jours au 31 décembre 2003 (17 jours non pris en 2002 + 15,5 jours non pris en 2003) et avait pris 15 jours de vacances en 2004, ce que l'intimée ne conteste pas. Le contrat ayant dû prendre fin le 31 octobre 2004, l'appelant avait droit, pour cette année, à 20,83 jours de vacances pro rata temporis (10 m. x 25 j. / 12 m.), moins les jours pris en nature.

L'intimée, qui ne conteste pas le calcul de l'indemnité pour vacances non prises, prétend cependant que les vacances auraient été payées chaque année à l'appelant. Les commissions versées au mois de juillet et figurant sous la rubrique 4535 constitueraient les indemnités y afférentes. Au vu des pièces, la Cour ne considérera toutefois pas cet allégué comme prouvé. Plusieurs montants figurent en effet sous ladite rubrique dans les relevés de compte et il n'est pas fourni d'explication sur la raison pour laquelle l'un d'eux correspondrait aux vacances et les autres pas. L'on ne comprend pas non plus pourquoi l'intimée aurait employé le mot « commissions » et non le mot « vacances » sur les fiches de salaire. Par ailleurs, dès lors que l'appelant a pris des vacances en 2002, 2003 et 2004 et disposait d'un salaire mensuel, l'affirmation selon laquelle l'indemnité perçue chaque mois de juillet vaudrait paiement des 25 jours de vacances n'est pas cohérente. À titre de motivation subsidiaire, même s'il était admis que l'appelant a bien été dédommagé de la totalité de ses vacances, les art. 329c et 329d CO imposent à l'employeur d'accorder et de payer les vacances durant la période de référence. En l'absence de réalisation des exceptions admises par la jurisprudence, l'employeur qui a inclus le salaire afférent aux vacances dans le salaire global demeure tenu de payer le droit aux vacances au terme des rapports de travail, que le travailleur ait pris ou non ses vacances en nature (FAVRE/MUNOZ/ TOBLER, op. cit., no. 2.4 ad art. 329d CO et les références citées).

La créance de l'appelant s'élevant à 38,33 jours de vacances, la période d'indemnisation de l'art. 337c al. 1 CO est trop brève pour lui permettre d'organiser et de prendre ses vacances. Pour 25 jours de vacances annuelles prévues au contrat de travail, il convient de prendre en compte un coefficient de 10,64, de sorte que le demandeur a droit à une indemnité de 20'860 fr. 70 pour 38,33 jours de vacances non pris, calculés sur le salaire brut annuel 2003 [13'606 fr. pour 25 jours (soit 127'875 fr. 70 x 10,64%) + 7'254 fr. 70 pour 13,33 jours (soit 13'606 fr. x 13,33 / 25)].

La condamnation de l'intimée à payer à l'appelant la somme brute de 20'860 fr. 70, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 13 juillet 2004, au titre de vacances non prises en nature, sera dès lors confirmée.

5. L'appelant conteste le refus du Tribunal de lui allouer une indemnité pour licenciement immédiat injustifié et licenciement abusif, et conclut à la condamnation de l'intimée à lui payer la somme nette de 63'937 fr. 90 à ce titre.

5.1 Selon la jurisprudence, une résiliation immédiate injustifiée, même donnée dans des conditions qui correspondent à une résiliation abusive, ne peut donner droit aux deux indemnités prévues par les art. 336a et 337c al. 3 CO. Dans un tel cas, le juge n'allouera que l'indemnité fondée sur cette dernière disposition. La résiliation abusive pourra en revanche être prise en considération au nom de toutes les circonstances dont le juge doit tenir compte pour fixer son montant (ATF 126

III 395 consid. 9e non publié; 121 III 64 consid. 2b; 120 II 124). Il sera cependant lié par le maximum de 6 mois arrêté par l'art. 337c al. 3 CO.

5.2 Il convient d'examiner en premier lieu si la résiliation présente des caractéristiques du licenciement abusif, dont il y aurait lieu de tenir compte dans la fixation de l'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO.

Selon l'art. 336a al. 1 let. a CO, le congé est abusif lorsqu'il est donné par une partie pour une raison inhérente à la personnalité de l'autre partie, à moins que cette raison n'ait un lien avec le rapport de travail ou ne porte, sur un point essentiel, un préjudice grave au travail dans l'entreprise. A teneur de l'article 336 al. 1er lit. d CO, l'employeur ou le travailleur ne doit pas donner congé à l'autre partie parce qu'elle formule de bonne foi une prétention découlant du contrat de travail, d'une convention collective ou de la loi. Cette notion doit être interprétée de manière large; il peut ainsi s'agir de prétentions déduites du droit au respect de la personnalité découlant de l'art. 328 CO.

La protection du travailleur, à laquelle l'employeur est tenue en vertu de l'art. 328 CO, recouvre la protection de l'ensemble des valeur essentielles, physiques, affectives et sociales, liées à la personne humaine. Elle s'exerce en ce sens que le travailleur a le droit de ne pas subir d'atteinte dans sa sphère personnelle. L'employeur en répond, qu'il l'ait causée lui-même ou qu'elle soit le fait d'un supérieur, d'un collègue, voire d'un tiers (art. 101 CO). Il a en effet l'obligation d'entreprendre tout ce qui est nécessaire pour empêcher que le travailleur ne subisse une telle atteinte. Ces obligations régissent de manière impérative tous les comportements et tous les événements liés directement ou indirectement aux rapports de travail. Entrent dans les valeurs protégées l'intégrité morale et la considération sociale, qui recouvrent notamment les sentiments, l'honneur et la dignité (GE CAPH du 2 juin 1997 in JAR 1998 p. 185 s.).

Le travailleur doit porter les faits à la connaissance de l'employeur lorsqu'il peut supposer que celui-ci les ignore. S'il s'abstient, on peut en déduire qu'il renonce à s'en prévaloir (SJ 1990 644). En présence d'une situation conflictuelle, l'employeur doit tenter de la désamorcer en réunissant les antagonistes et en procédant à une audition des intéressés pour faire toute la lumière sur le conflit et les avertir de modifier leur comportement dans un certain délai (ATF 4C.121/2001 du 16 octobre 2001; sur le tout CARUZZO/SANDOZ/ JACCARD/MONTICELLI, op. cit., V C1.1, 1.2, 2.1 et les références citées). Un licenciement peut par conséquent être considéré comme abusif parce que l'employeur a enfreint l'obligation découlant de l'art. 328 al. 1 CO (ATF 125 III 70; ATF np du 18.12.2001). La preuve du caractère abusif du congé incombe à la partie à laquelle celui-ci est signifié (art. 8 CC; ATF 123 III 246).

5.3 Plusieurs témoins ont qualifié de manière positive la personne de l'appelant, tels F_____, GG_____, M_____, J_____, N_____ et DD_____. Il était ainsi un vendeur doué qui s'enga-

geait pour la société et entretenait de bonnes relations avec ses collègues. Ses prestations et ses conseils envers la clientèle étaient appréciés. Il avait également été récompensé pour sa performance lors d'un salon de l'auto.

D'autres personnes ont cependant exprimé des opinions plus critiques. L'appelant aurait un côté « bourgeois prononcé » et agressif. Il s'était conduit de manière peu serviable avec Y_____, en refusant de modifier le contrat de vente qui avait été mal établi. Il avait livré une voiture avec les mauvaises options à Z_____. L'appelant a soutenu que ces erreurs ne ressortaient pas des pièces produites; dès lors que les témoins ont indiqué que D_____ était intervenu pour les corriger, cet allégué sera rejeté. BB_____ a encore reproché à l'appelant de l'avoir harcelée en vue de l'achat d'une voiture. Il avait aussi eu des comportements déplacés à l'égard d'une hôtesse au salon de l'auto.

Des enquêtes, il ressort par ailleurs que l'ambiance au centre B___ de C_____ s'est nettement dégradée après que D_____ eut succédé à F_____-____, au poste de responsable. Plusieurs employés ont indiqué avoir donné leur congé parce que la personnalité de D_____ leur causait un sentiment de malaise. Celui-ci a été accusé d'adopter un comportement odieux et inhumain, élevant souvent la voix et rabaissant les employés. Il a été rapporté qu'il ne cachait pas son animosité vis-à-vis de l'appelant et n'avait pas un comportement honnête envers lui. Les témoins qui avaient entendu des altercations entre D____-_____ et l'appelant n'en connaissaient toutefois pas les raisons. U_____ a, pour sa part, déclaré ne jamais avoir rencontré de problème avec D_____. O_____, lui, a rapporté que l'appelant avait eu des problèmes avec d'autres employés. Toutefois, il n'est pas établi que l'appelant se soit plaint auprès de la direction du fait que D_____ l'aurait systématiquement dénigré ou aurait d'une autre manière et de façon répétée manqué de respect à son égard.

L'appelant a soutenu que D_____ lui aurait, sans raison, interdit de se rendre à une manifestation organisée par l'intimée à H_____, alors qu'il y avait invité tous les clients présents. Il ressort de la lettre envoyée par N_____ à HH_____ que le matin même de la manifestation, l'organisateur apprit que le directeur du centre B___ de C_____ avait décidé de remplacer l'appelant. En l'absence d'allégués contraires de l'intimée, ce fait sera retenu comme établi par la Cour de céans.

S'agissant de l'encaissement des commissions, il n'est pas prouvé que D_____-___ lui aurait subtilisé celle afférente à la vente à V_____. Quant à la vente à Y_____, l'appelant se plaint dans un courrier électronique du 8 janvier 2004 que D_____ aurait fait annuler le leasing initialement conclu. Or, il ressort des pièces et du témoignage de Y_____ que l'appelant avait omis d'établir le contrat au nom de la société, puis refusé de corriger son erreur, et que D_____ avait finalement rattrapé l'affaire. Il ne sera dès lors pas retenu que ce dernier a subtilisé à l'appelant la commission pour cette vente. En revanche, l'examen des pièces indique que l'appelant avait bien conclu un con-

trat de vente avec II_____, que D_____ avait ensuite refait à la main. L'intimée ne contestant pas ce fait, il sera retenu que D_____ a encaissé une commission à la place de l'appelant.

A la suite des litiges sur l'encaissement des commissions, l'appelant a demandé à G_____ l'organisation d'une confrontation avec D_____, qui a eu lieu au mois de février 2004 et suite à laquelle G_____ a requis de l'appelant la production des contrats pour lesquels D_____ lui aurait subtilisé les commissions; l'appelant s'est immédiatement exécuté. Dans un courrier électronique envoyé le lendemain, il contestait ses prétendues mauvaises relations avec ses collègues et indiquait par ailleurs que tous les clients présents à H_____ avaient été conviés par lui. Le 12 juillet 2004, il s'est plaint par écrit à G_____ de ce qu'aucune suite n'avait été donnée à l'entretien en question.

La Cour retiendra dans l'ensemble que D_____ a manifestement manqué vis-à-vis de l'appelant du respect normalement attendu d'un supérieur hiérarchique. Toutefois, l'appelant disposait lui-même d'un caractère fort, raison pour laquelle la mauvaise qualité des relations entretenues avec D_____ ne doit pas être mise aux seuls torts de ce dernier. Il ne s'est d'ailleurs pas plaint auprès de la direction de l'irrespect dont D_____ faisait preuve à son égard. Les courriers électroniques échangés par les protagonistes ont en effet quasiment uniquement trait aux véhicules d'essai. La façon dont l'intimée a réagi aux plaintes de l'appelant consécutives à son éviction de la manifestation de H_____ et à la non-perception de commissions qui lui revenaient mérite par contre davantage de critiques. Ces agissements chicaniers et déloyaux constituent en effet des atteintes à la considération de l'appelant au sein de l'entreprise et vis-à-vis de ses clients. Ils justifiaient une enquête de la part de l'intimée et, s'ils venaient à être prouvés, la remise à l'ordre de D_____. Or, il n'apparaît pas que l'entretien du mois de février 2004 ait été consacré à la résolution des différends en question. G____-_____ a laissé la discussion sans suite, malgré que l'appelant avait notamment fourni les pièces demandées.

Le non-respect par l'employeur de ses obligations en matière de protection de la personnalité ne confère cependant un caractère abusif au licenciement que si un lien de causalité peut être établi entre les deux. En l'espèce, le motif prépondérant réside davantage dans l'exécution des ventes des véhicules à M_____-_____ et I_____ SA au début du mois de juillet 2004. L'appelant ne manquait alors pas pour la première fois aux directives de la société, bien qu'il était conscient de l'importance qu'y attachait l'intimée; son comportement dans ce domaine était d'ailleurs une des raisons des tensions avec D_____. Au regard du nombre d'impairs qu'il a commis dans l'exécution de son travail, la thèse du congé-représailles ne sera pas retenue. Le non-respect des consignes de l'employeur ne justifie généralement pas un licenciement immédiat, mais il n'est pas un motif de résiliation auquel l'employé peut opposer l'art. 336a CO. Quand bien même le congé n'est pas abusif, il sera tenu compte dans la fixation de l'indemnité de l'art. 337c al. 3 CO de l'attitude de l'intimée décrite ci-dessus.

5.4 En cas de résiliation immédiate injustifiée, le juge peut condamner l'employeur à verser au travailleur une indemnité dont il fixera librement le montant, compte tenu de toutes les circonstances, parmi lesquelles figurent notamment la situation sociale et économique des deux parties, la gravité de l'atteinte à la personnalité de la personne congédiée, l'intensité et la durée des relations de travail antérieures au congé, la manière dont celui-ci a été donné, la faute concomitante du travailleur. Aucun de ces facteurs n'est décisif en lui-même. L'indemnité, qui ne peut dépasser le montant correspondant à six mois de salaire du travailleur, a une double finalité, punitive et réparatrice. A l'instar de celle prévue à l'art. 336 CO, elle embrasse toutes les atteintes à la personnalité du travailleur, qui découlent de la résiliation injustifiée du contrat de travail (ATF np 4C.127/2002 du 3 septembre 2002; ATF 4C.463/1999 du 4 juillet 2000; voir également STREIFF/ VON KAENEL, Der Arbeitsvertrag, n. 8 ad art. 337 CO). Le juge doit la fixer en équité (art. 4 CC).

Dans un arrêt de principe du 6 septembre 1990 (ATF 116 II 300), le Tribunal fédéral, après avoir procédé à une interprétation historique de l'article 337c al. 3 CO, a érigé le versement d'une telle indemnité en règle générale, à laquelle il ne peut être dérogé qu'exceptionnellement suivant les circonstances de l'espèce, pour autant qu'elles excluent un comportement fautif de l'employeur ou ne lui soient pas imputables pour d'autres motifs. Cette position a été vivement critiquée par une partie de la doctrine qui estime que l'art. 337c al. 3 CO n'oblige pas le juge à ordonner, en principe, le versement d'une indemnité et qu'il constitue une véritable « Kann-Vorschrift », qui ne restreint nullement le pouvoir d'appréciation du juge (VON KAENEL, Die Entschädigung aus ungerechfertigter fristloser Entlassung nach Art. 337c Abs. 3 OR, p. 69 ss; CARUZZO/SANDOZ/JACCARD/ MONTICELLI, op. cit., XI C8.3.4). Dans un arrêt 4C.137/2000 du 16 août 2001, le Tribunal fédéral a reconnu que selon le libellé même de la disposition, cette indemnité, contrairement à celle prévue à l'art. 336a al. 1 CO, est facultative; il a toutefois laissé indécise la question de savoir si sa jurisprudence devait être maintenue. La Cour de céans a pour sa part admis la possibilité de ne pas allouer d'indemnité fondée sur l'art. 337c al. 3 CO (GE CAPH 91/2005 du 26 avril 2005 dans la cause C/16020/2003; 150/2006 du 18 juillet 2006 dans la cause C/5095/2005-5).

Une faute légère de l'employeur, notamment, n'exclut pas forcément sa libération du paiement de l'indemnité. Il en va en particulier ainsi lorsque semblable faute est compensée par une faute sensiblement plus grave du travailleur, qui, si elle ne suffisait pas à justifier la résiliation immédiate du contrat, ferait apparaître comme choquante une indemnisation du travailleur fondée sur l'art. 337c al. 3 CO (ATF np 4C.84/1993 du 6 juillet 1993).

5.5 Il est manifeste que la manière dont s'est comporté l'appelant dans le cadre de son travail lui vaut des reproches. Il a ainsi contrevenu à plusieurs reprises aux règles relatives au paiement des véhicules, alors qu'il était conscient de la rigueur

avec laquelle la direction entendait les voir appliquer. Avec certains clients, il a également eu des comportements peu adéquats. A l'inverse, il convient de relever que l'appelant était un bon vendeur qui s'investissait dans son travail et était parvenu, au cours de ses cinq années de service, à fidéliser une clientèle. Ses manquements aux directives n'atteignaient pas le seuil de gravité allégué par l'intimée; dans certains cas, il s'agissait de bagatelles. Outre le fait d'avoir prononcé un licenciement immédiat de manière injustifiée, la direction de l'intimée ne s'était pas correctement investie dans la résolution des conflits l'opposant à D_____, et avait de cette sorte porté atteinte à sa personnalité. Au même titre, la Cour relèvera l'annonce publique du licenciement, qui, telle qu'elle a été faite, était de nature à porter atteinte à sa considération. Si les deux parties ont commis des fautes, celles de l'intimée dépassent en gravité celles de l'appelant. Au moment de son licenciement, l'appelant était âgé de 53 ans, âge auquel les chances de retrouver rapidement du travail diminuent. Au vu de ces éléments, l'indemnité pour licenciement injustifié sera fixée à deux mois de salaire.

Pour les mois de janvier à juin 2004, l'appelant a réalisé un gain net mensuel moyen de 7'952 fr. 75 (47'716 fr. 35 / 6). L'intimée sera par conséquent condamnée à lui verser la somme nette de 15'905 fr. 45 à titre d'indemnité de licenciement.

6. L'appelant réclame une indemnité de 10'000 fr. à titre de tort moral.

En cas d'atteinte illicite grave à sa personnalité, protégée par l'art. 328 al. 1 CO, le travailleur peut réclamer une somme d'argent à titre de réparation morale (ATF 102 II 224 consid. 9; ATF 87 II 143). La réparation du tort moral suppose l'existence d'un contrat, une violation dudit contrat constitutive d'une atteinte illicite à la personnalité du travailleur, un tort moral, une faute (présumée) et un lien de causalité naturelle et adéquate entre la violation dudit contrat et le tort moral, ainsi que l'absence d'autres formes de réparation (art. 49 al. 1 CO; GE CAPH du 15 mars 2000 dans la cause C/4943/1998).

Le travailleur a la charge d'établir non seulement la violation des devoirs de l'employeur, mais encore, s'agissant du tort moral, la réalisation des conditions de l'art. 49 CO (art. 8 CC) (RSJ 2002 p. 448). L'octroi d'une indemnité sur la base de cette disposition ne sera justifié que si la victime a subi un tort considérable qui doit se caractériser par des souffrances qui dépassent par leur intensité celles qu'une personne doit être en mesure de supporter seule, sans recourir au juge, selon les conceptions actuelles en vigueur (FF 1982 II 703; DESCHENAUX/ STEINAUER, Personne physique et tutelle, no 624; TERCIER, Le nouveau droit de la personnalité, no 2049). Une faute particulièrement grave de l'auteur de l'atteinte n'est pas requise. Cependant, s'agissant d'une responsabilité contractuelle, c'est à l'employeur de se disculper en démontrant que le préjudice grave n'est pas la conséquence d'une inexécution particulièrement fautive de ses obligations résultant de l'art. 328 al. 1 CO (SJ 1984 p. 554).

L'indemnité pour tort moral peut être demandée indépendamment de celle pour résiliation immédiate injustifiée dans la mesure où elle se fonde sur un comportement imputable à l'employeur et indépendant du licenciement (CARUZZO/ SANDOZ/JACCARD/MONTICELLI, op. cit., V C5.6 et les références citées). Lorsque le travailleur prétend à une telle réparation en raison du licenciement, on ne peut la lui allouer que dans la mesure où l'indemnité prévue par l'art. 337c al. 3 CO s'avère insuffisante. Celle-ci inclut en effet la réparation du tort moral, quand bien même elle revêt un caractère sui generis et ne s'apparente pas à des dommages-intérêts au sens classique (ATF 4C.463/1999 du 4 juillet 2000 consid. 8c; SJ 1995 802 consid. 4a in fine; FAVRE/MUNOZ/TOBLER, op. cit., no 3.3 ad art. 337c CO; STREIFF/VON KAENEL, op. cit. n. 8 in fine ad art. 337c CO).

6.2 En l'espèce, l'appelant appuie sa demande en réparation du tort moral sur des allégations de mobbing durant les rapports de service, d'une part, et sur les circonstances du licenciement, d'autre part. Mis à part les différends avec D_____-_____ au sujet de la manifestation de H_____ et la perception d'une commission, il n'apparaît pas que l'appelant aurait été victime d'actes de mobbing de la part de celui-ci, ni qu'il s'en soit plaint auprès de son employeur. Il ne prouve pas non plus qu'il ait enduré des souffrances intenses à la suite de ces faits. L'indemnité pour licenciement injustifié à hauteur de deux mois de salaire, qui lui a présentement été octroyée, tient de plus compte de l'atteinte à ses droits de la personnalité. Partant, l'appelant sera débouté de ses prétentions fondées sur l'art. 49 CO.

7. Aux termes de l'art. 78 al. 1er LJP, l'émolument de mise au rôle est supporté par la partie qui succombe.

Dans la mesure où c'est l'appelant qui obtient la quasi-totalité de ses conclusions, l'intimée supportera l'émolument de mise au rôle de 800 fr. versé par l'appelante. L'émolument de 2'200 fr. payé par l'intimée reste acquis à l'Etat.

PAR CES MOTIFS

La Cour d'appel des prud'hommes, groupe 3,

A la forme :

- reçoit les appels interjetés par T_____ et E_____ SA contre le jugement du Tribunal des prud'hommes du 21 février 2006 rendu en la cause n° C/22546/2004-3 ;

- joint les deux appels.

Au fond :

- annule le jugement;

Statuant à nouveau :

- condamne E_____ SA à verser à T_____ la somme brute de 57'409 fr. 50, avec intérêts moratoires à 5% l'an dès le 13 juillet 2004, à titre de salaire pour la période du 13 juillet au 31 octobre 2004 et de vacances non prises en nature, sous déduction de la somme nette de 15'642 fr. 80 avec intérêts moratoires l'an dès le 11 octobre 2004.

- condamne E_____ SA à verser à T_____ la somme nette de 15'905 fr. 45 à titre d'indemnité pour licenciement immédiat injustifié.

- condamne E_____ SA à rembourser à T_____ l'émolument de mise au rôle de 800 fr.

- condamne E_____ SA à verser à la Caisse de chômage A____ la somme de 15'642 fr. 80 avec intérêts moratoires l'an dès le 11 octobre 2004, à titre d'indemnités journalières de chômage versées à T_____.

- dit que l'émolument de 2'200 fr. payé par E_____ SA reste acquis à l'Etat.

- invite E_____ SA à opérer les déductions sociales et légales usuelles;

- déboute les parties de toutes autres conclusions.

La greffière de juridiction La présidente